



Sygn. akt I PK 28/11

**WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 5 lipca 2011 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Józef Iwulski (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Bogusław Cudowski

SSN Małgorzata Gersdorf

w sprawie z powództwa Julity J.
przeciwko Zespołowi Szkół Ponadgimnazjalnych
o odprawę i sprostowanie świadectwa pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 5 lipca 2011 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych
z dnia 26 października 2010 r.,

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 26 kwietnia 2010 r., Sąd Rejonowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych: 1) zasądził od pozwanego Zespołu Szkół

Ponadgimnazjalnych na rzecz powódki Julity J. kwotę 14.280 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 3 listopada 2008 r. do dnia zapłaty tytułem odprawy, 2) nakazał pozwanemu sprostować świadectwo pracy wydane powódce w dniu 5 września 2008 r. poprzez wskazanie w punkcie 3a, że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (jednolity tekst: Dz.U. z 2006 r. Nr 97, poz. 674 ze zm.), 3) zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 2.790 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego oraz 4) nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa-Sądu Rejonowego kwotę 744 zł tytułem nieuiszczonej opłaty od pozwu.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka w 1986 r. ukończyła studia na Politechnice Świętokrzyskiej w Kielcach na Wydziale Budownictwa Lądowego, zaś z dniem 1 kwietnia 1992 r. została mianowana nauczycielem Zespołu Szkół Budowlanych. W dniu 27 września 2000 r. powódka uzyskała stopień nauczyciela mianowanego, a wskutek rozwiązania Zespołu Szkół Budowlanych z dniem 1 września 2002 r. stała się pracownikiem Zespołu Szkół Ponadgimnazjalnych jako nauczyciel przedmiotów zawodowych budowlanych oraz informatyki. W pozwanym Zespole Szkół powódka pracowała do 31 sierpnia 2008 r. W dniu 17 marca 2003 r. powódce nadano stopień nauczyciela dyplomowanego. Pod koniec kwietnia 2008 r. sporządzono dwie wersje arkuszy organizacyjnych Zespołu Szkół na rok szkolny 2008/09. Pierwszy z nich przewidywał zatrudnienie przy pełnym naborze uczniów (z uwzględnieniem czterech klas liceum, trzech klas zawodówki, jednej klasy technikum wieczorowego), natomiast drugi zakładał niepełny nabór uczniów (trzy klasy liceum, dwie klasy zawodówki). Drugi wariant zakładał, że powódka nie będzie mogła być zatrudniona w pełnym wymiarze. Dyrektor Zespołu analizował obie wersje arkusza organizacyjnego, lecz do organu prowadzącego szkołę przekazał arkusz, który zakładał pełny nabór uczniów. W dniu 6 maja 2008 r. powódka otrzymała od pozwanego pracodawcy pismo sporządzone 5 maja 2008 r. informujące, że w związku ze zmianami organizacyjnymi powodującymi zmniejszenie liczby oddziałów w szkole, od dnia 1 września 2008 r. nie ma możliwości zatrudnienia jej w pełnym wymiarze i w związku z tym pracodawca poprosił powódkę, aby w terminie do dnia 16 maja 2008 r. wyraziła zgodę na ograniczenie jej zatrudnienia (obniżenie wymiaru godzin) i proporcjonalne

zmniejszenie wynagrodzenia. Gdyby powódka nie wyraziła na to zgody, to w piśmie zastrzeżono, że stosunek pracy stosownie do treści art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela zostanie z nią rozwiązany z dniem 31 sierpnia 2008 r. za uprzednim trzymiesięcznym wypowiedzeniem lub na wniosek powódki złożony w terminie do dnia 16 maja 2008 r. zostanie przeniesiona w stan nieczynny. W dniu 15 maja 2008 r. powódka złożyła pracodawcy pisemne oświadczenie, w którym stwierdziła, że nie wyraża zgody na zatrudnienie jej w roku szkolnym 2008/09 w obniżonym wymiarze godzin i w związku z tym wniosła o rozwiązanie z nią stosunku pracy z dniem 31 sierpnia 2008 r. zgodnie z art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela oraz o wypłacenie należnej z tego tytułu odprawy przewidzianej w art. 20 ust. 2 tej ustawy. Pismem z dnia 20 maja 2008 r. pozwany pracodawca poinformował powódkę, że w przypadku zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w roku szkolnym 2008/09 i ewentualnym brakiem możliwości zapewnienia jej zatrudnienia w pełnym wymiarze godzin dyrektor Zespołu Szkół rozwiąże z nią stosunek pracy z dniem 31 sierpnia 2008 r. na mocy art. 20 ust. 2 pkt 1 Karty Nauczyciela, przy czym pracodawca uprzedził powódkę, że w razie dokonania pełnego zaplanowanego naboru na nowy rok szkolny, zgodnie z arkuszem organizacyjnym przedstawionym organowi prowadzącemu, pracodawca zapewni powódce pracę w pełnym wymiarze godzin na obecnych zasadach płacowych, zaś ostateczna decyzja w tej kwestii zapadnie w trzeciej dekadzie sierpnia 2008 r. Pismem z dnia 26 sierpnia 2008 r. (doręczonym powódce w dniu 27 sierpnia 2008 r.) pozwany Zespół powiadomił ją, że w arkuszu organizacyjnym na rok szkolny 2008/09 zapewniono jej pracę w pełnym wymiarze godzin w charakterze nauczyciela przedmiotów zawodowych budowlanych, informatyki i technologii informacyjnej, wobec czego art. 20 ust. 1 pkt 1 Karty Nauczyciela nie zostanie zastosowany. Powódka w dniu 28 sierpnia 2008 r. na piśmie "odmówiła wyrażenia zgody na cofnięcie wypowiedzenia zawartego w piśmie z dnia 5 maja 2008 r.". Z chwilą rozpoczęcia nowego roku szkolnego 2008/09 powódka nie podjęła żadnych czynności pedagogicznych. Pracodawca w treści świadectwa pracy wystawionego w dniu 5 września 2008 r. stwierdził, że powódka była u niego zatrudniona w okresie od dnia 1 września 1988 r. do dnia 31 sierpnia 2008 r. na stanowisku nauczyciela, zaś stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika na mocy art. 30

§ 1 pkt 3 k.p. w związku z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Pracodawca pismem z dnia 9 września 2008 r. rozwiązał z powódką stosunek pracy na podstawie art. 52 § 1 k.p., wskazując, że nie podjęła ona pracy z dniem 25 sierpnia 2008 r., bowiem nie uczestniczyła w obowiązkowych zebraniach rady pedagogicznej, nie przystąpiła do obowiązków dydaktycznych w dniu 1 września 2008 r., nie dostarczyła stosownego zwolnienia lekarskiego oraz w żaden inny sposób nie usprawiedliwiła nieobecności w pracy. Pracodawca odmówił przy tym sprostowania świadectwa pracy przez stwierdzenie, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło w trybie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela.

Przy takich ustaleniach faktycznych Sąd pierwszej instancji uznał powództwo za uzasadnione, bowiem oświadczenie pozwanego Zespołu z dnia 5 maja 2008 r. należy traktować jako wypowiedzenie zmieniające warunki pracy i płacy powódki. W ten sposób oświadczenie to wywołało skutek prawny w postaci rozwiązania stosunku pracy z upływem terminu w nim oznaczonego (z dniem 31 sierpnia 2008 r.). Zdaniem Sądu Rejonowego, powódka - odmawiając zgody na ograniczenie jej wymiaru zatrudnienia i wnosząc o rozwiązanie z nią stosunku pracy z końcem roku szkolnego - zasadnie przyjęła, że stosunek pracy zostanie z nią rozwiązany w oparciu o podstawę prawną wskazaną w piśmie pracodawcy z dnia 5 maja 2008 r. Skoro rozwiązanie stosunku pracy powódki nastąpiło na mocy art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, to zgodnie z art. 20 ust. 2 zdanie pierwsze tej ustawy przysługiwała jej odprawa pieniężna w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, zaś świadectwo pracy w części dotyczącej określenia trybu rozwiązania stosunku pracy podlegało odpowiedniemu sprostowaniu.

Od wyroku Sądu Rejonowego strona pozwana wniosła apelację i w jej uwzględnieniu Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 26 października 2010 r., zmienił wyrok Sądu pierwszej instancji w punktach pierwszym i drugim w ten sposób, że oddalił powództwo oraz uchylił punkty trzeci i czwarty tego wyroku. Zdaniem Sądu odwoławczego, pisma pozwanego pracodawcy z dnia 5 maja 2008 r., nie można zakwalifikować jako wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy powódki, bowiem zawiera ono jedynie propozycję ewentualnego ograniczenia wymiaru czasu pracy i obniżenia

wynagrodzenia. Pismo to w żadnym wypadku nie wyraża kategorycznej decyzji pracodawcy w zakresie zmiany warunków zatrudnienia powódki a jedynie informuje ją o zamierzonych działaniach pracodawcy w sytuacji, gdyby powódka nie zgodziła się na propozycję pracodawcy. Pismo to stanowiło jedynie ofertę modyfikacji warunków pracy i płacy powódki w rozumieniu art. 66 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. Skoro ta oferta została odrzucona przez powódkę, to nie wywołała żadnych skutków prawnych. Taki charakter tego pisma pracodawcy potwierdza treść pisma powódki z dnia 15 maja 2008 r., w którym w szczególności zwróciła się do pracodawcy o rozwiązanie z nią stosunku pracy z dniem 31 sierpnia 2008 r. Wniosek ten byłby zbędny gdyby uznać, że pismo pracodawcy z dnia 5 maja 2008 r. miało wymowę kategoryczną. Zaprezentowaną wykładnię pisma pracodawcy z dnia 5 maja 2008 r. potwierdza jego dalsze działanie, skoro pismem z dnia 20 maja 2008 r. poinformował powódkę, że dopiero rozwiąże z nią stosunek pracy z końcem roku szkolnego w przypadku wystąpienia zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w roku szkolnym 2008/09 i braku możliwości zapewnienia powódce zatrudnienia w pełnym wymiarze godzin. Taka sytuacja jednak nie nastąpiła, o czym pracodawca wyraźnie powiadomił powódkę w piśmie z dnia 26 sierpnia 2008 r. W konsekwencji należało przyjąć, że stosunek pracy łączący powódkę z pozwanym Zespołem Szkół nie został rozwiązany za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę z dniem 31 sierpnia 2008 r. w trybie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, stąd powódka nie nabyła prawa do odprawy przewidzianej w art. 20 ust. 2 tej ustawy.

W skardze kasacyjnej od wyroku Sądu Okręgowego powódka zarzuciła naruszenie: 1) art. 66 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. wskutek przyjęcia, że pismo z dnia 5 maja 2008 r. stanowiło modyfikację warunków pracy i płacy powódki; 2) art. 65 § 1 k.c. w związku z art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela i art. 300 k.p. wskutek przyjęcia, że pisemne oświadczenie woli pracodawcy z dnia 5 maja 2008 r. nie stanowiło wypowiedzenia stosunku pracy na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela; 3) art. 89 k.c. wskutek uznania, że skuteczność jednostronnego oświadczenia woli wypowiadającego stosunek pracy może być uzależniona od warunku; 4) art. 20 ust. 3 i 4 Karty Nauczyciela przez ich niezastosowanie i w rezultacie dowolne przyjęcie, że pozwany pracodawca do końca sierpnia 2008 r.

mógł skutecznie zastrzec sobie prawo podjęcia ostatecznej decyzji co do skutków wręzonego powódce wypowiedzenia stosunku pracy; 5) art. 20 ust. 2 Karty Nauczyciela przez jego niezastosowanie i w rezultacie oddalenie powództwa o odprawę, 6) art. 382 i art. 328 § 1 k.p.c. w związku z art. 391 k.p.c. polegające na "niedostatecznym uzasadnieniu orzeczenia i oparciu rozstrzygnięcia na części zgromadzonego przez sąd pierwszej instancji materiału dowodowego, z pominięciem wyników postępowania przeprowadzonego przez ten sąd".

W uzasadnieniu skargi podniesiono w szczególności, że Sąd Okręgowy powinien wyjaśnić dlaczego przy rozstrzyganiu pominął inne dowody zebrane i poddane ocenie Sądu pierwszej instancji. Tymczasem poza jego rozważaniami pozostały zeznania stron - mające istotne znaczenie przy dokonywaniu wykładni oświadczeń woli - oraz zeznania świadka Janiny P. Dla powódki było oczywiste, że wypowiedziana jej przez pozwanego pracodawcę umowa o pracę - wobec nieprzyjęcia propozycji ograniczenia etatu - rozwiąże się w dniu 31 sierpnia 2008 r. Tak też rozumiał swoje pismo pozwany, bowiem inaczej nie wydałby powódce świadectwa pracy zawierającego informację, że stosunek pracy rozwiązał się w dniu 31 sierpnia 2008 r. Trafność dokonanej przez Sąd Okręgowy interpretacji treści spornego pisma z dnia 5 maja 2008 r. podważają również zeznania świadka Janiny P., do których Sąd Okręgowy się nie odniósł, a z których wynika, że świadek przygotowała pisma rozwiązujące umowy o pracę w trybie art. 20 ust. 1 pkt 1 Karty Nauczyciela i były one tej samej treści, co pismo z dnia 5 maja 2008 r. Określenie przez pracodawcę w tym piśmie terminu oraz podstawy prawnej rozwiązania stosunku pracy z powódką dowodzi, że jest ono jednostronnym oświadczeniem woli pracodawcy rozwiązującym stosunek pracy z zachowaniem okresu wypowiedzenia, a nie ofertą zmiany warunków pracy. Skarżąca podniosła również, że pracodawca w piśmie z dnia 20 maja 2008 r. zastosował nieznaną w Karcie Nauczyciela konstrukcję rozwiązania stosunku pracy pod warunkiem. Skoro zaś przy ocenie oświadczenia woli miarodajną jest chwila jego złożenia przez stronę, a nie wyrażone w późniejszym czasie jej intencje, to bez znaczenia dla oceny charakteru i skutków oświadczenia z dnia 5 maja 2008 r. są kolejne pisma pozwanego pracodawcy z dnia 26 sierpnia i 8 września 2008 r., z których treści Sąd Okręgowy wyciągnął wniosek, że pozwany pismem z dnia 5 maja 2008 r. nie wyraził

kategorycznej woli rozwiązania z powódką umowy o pracę. Powódka zaznaczyła ponadto, że sam pozwany oświadczył wprost, iż jego pismo z dnia 26 sierpnia 2008 r. należy traktować jako uchylenie się od skutków oświadczenia woli z dnia 5 maja 2008 r. Gdyby faktycznie pismo z dnia 5 maja 2008 r. miało charakter informacyjny - jak uważa Sąd Okręgowy - to logiczne jest, że nie wywoływałoby skutków prawnych, od których, według stanowiska pozwanego przedstawionego w piśmie z dnia 8 września 2008 r., uchylił się pismem z dnia 26 sierpnia 2008 r. Analiza treści pisma z dnia 5 maja 2008 r. (prawidłowo przeprowadzona przez Sąd Rejonowy) wskazuje, że jest to oświadczenie woli pracodawcy o jednostronnym rozwiązaniu stosunku pracy za wypowiedzeniem. Wyrażono w nim bowiem wolę rozwiązania stosunku pracy, a przy tym wskazano wszystkie niezbędne elementy określające sposób i termin rozwiązania stosunku pracy. Pismo to wywołało zatem skutek prawny w postaci rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem dokonany przez pozwanego, który nastąpił niezależnie od sposobu zachowania się powódki (w tym niezależnie od złożenia przez nią wniosku o rozwiązanie przez pracodawcę stosunku pracy i wypłatę odprawy).

Powódka wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w części "oddalającej powództwo w punkcie pierwszym" i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania.

Sąd Najwyższy wziął pod uwagę, co następuje:

Zasadniczy problem występujący w sprawie dotyczy kwalifikacji pisma pozwanego pracodawcy z dnia 5 maja 2008 r. Kluczowa jest ocena, czy pismo to miało charakter jednostronnego oświadczenia woli o wypowiedzeniu stosunku pracy (jak uważa powódka), czy też było jedynie pismem informującym powódkę o możliwych decyzjach kadrowych, jakie pracodawca podejmie w stosunku do niej w ciągu kilkunastu tygodni od daty zapoznania się przez nią z treścią pisma oraz o możliwościach podjęcia przez nią określonych czynności (jak uznał Sąd Okręgowy w zaskarżonym wyroku). Wyjaśnienie tej kwestii otwiera drogę do ustalenia, czy stosunek pracy pomiędzy stronami został rozwiązany za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę z przyczyn określonych w art. 20 ust. 1 pkt 2 Kary

Nauczyciela ze skutkiem na dzień 31 sierpnia 2008 r. i czy powódka w ten sposób uzyskała prawo do odprawy pieniężnej, o której mowa w art. 20 ust. 2 Karty Nauczyciela, dochodzonej w rozpoznawanej sprawie. Oceny tej należy dokonać w aspekcie możliwości, jakie w tym zakresie stwarzają odpowiednie przepisy.

Zgodnie z art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, dyrektor szkoły w razie częściowej likwidacji szkoły albo w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć rozwiązuje z nim stosunek pracy lub, na wniosek nauczyciela, przenosi go w stan nieczynny. Nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania może wyrazić zgodę na ograniczenie zatrudnienia w trybie określonym w art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela (ograniczenie to jest dopuszczalne do wymiaru nie niższego niż 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć i wiąże się z proporcjonalnym zmniejszeniem wynagrodzenia; może nastąpić gdy nie istnieje możliwość zatrudnienia nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć oraz nie istnieją warunki do uzupełnienia tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych w innej szkole). Rozwiązanie stosunku pracy z powyższych przyczyn, co do zasady, następuje z końcem roku szkolnego po uprzednim trzymiesięcznym wypowiedzeniu (art. 20 ust. 3 Karty Nauczyciela). Wypowiedzenie stosunku pracy dokonane przez dyrektora szkoły z przyczyn wskazanych w art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela jest bezskuteczne (traci moc *ex lege*) w przypadku złożenia przez nauczyciela, w terminie do 30 dni od dnia doręczenia mu wypowiedzenia stosunku pracy, pisemnego wniosku o przeniesienie w stan nieczynny (art. 20 ust. 5c zdanie pierwsze Karty Nauczyciela).

Redakcja art. 20 Karty Nauczyciela rodzi trudności przy ustalaniu kolejności poszczególnych czynności prowadzących do rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem. W szczególności treść przepisów nie daje jednoznacznej odpowiedzi na pytanie, czy oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu nauczycielowi stosunku pracy z przyczyn wskazanych w art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela powinno być poprzedzone przekazaniem nauczycielowi informacji o możliwościach przeniesienia go w stan nieczynny lub ograniczenia wymiaru zatrudnienia. W wyroku z dnia 15 maja 1997 r., I PKN 150/97 (OSNAPiUS 1998 nr 7, poz. 211) Sąd

Najwyższy przyjął, że pracodawca przed podjęciem decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy powinien poinformować nauczyciela o zaistnieniu przesłanek tego rozwiązania i w ten sposób umożliwić nauczycielowi złożenie wniosku o przeniesienie w stan nieczynny. W uzasadnieniu tego wyroku zwrócono uwagę, że art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela gwarantuje nauczycielowi prawo złożenia wniosku o przeniesienie w stan nieczynny, a tym samym prawo wpływu na wybór jednego ze wskazanych tym przepisem rozwiązań prawnych. Oznacza to, że w celu umożliwienia realnego skorzystania przez nauczyciela z uprawnienia przyznanego mu w art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela, dyrektor szkoły powinien naprzód poinformować zainteresowanego o zaistniałej sytuacji (uniemożliwiającej dalsze zatrudnienie w pełnym wymiarze zajęć) oraz o przysługującym mu prawie złożenia wniosku o przeniesienie w stan nieczynny, a dopiero w wypadku braku stosownego wniosku, powinien podjąć decyzję o rozwiązaniu stosunku pracy. Stanowisko to zostało co do zasady podtrzymane w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 18 grudnia 2002 r., I PK 15/02 (OSNP 2004 nr 12, poz. 207), w którym przyjęto, że dyrektor szkoły jest zobowiązany do informowania nauczyciela o możliwości przejścia - na jego wniosek - w stan nieczynny, ale taka informacja może być przekazana także w piśmie zawierającym oświadczenie woli o wypowiedzeniu nauczycielowi stosunku pracy. Nauczyciel nie ma obowiązku złożenia wniosku o przeniesienie w stan nieczynny przed wypowiedzeniem mu przez dyrektora szkoły stosunku pracy oraz nie jest związany wyznaczonym mu przez dyrektora szkoły terminem do złożenia tego wniosku. Zdaniem Sądu Najwyższego wyrażonym w tym wyroku, chociaż z art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela nie wynika bezpośrednio obowiązek dyrektora szkoły informowania lub pouczenia nauczyciela o przysługującym mu prawie do przeniesienia w stan nieczynny, a tym bardziej zwracania się do nauczyciela z zapytaniem, czy wobec wytypowania go do zwolnienia z przyczyn organizacyjnych złoży on - lub nie - wniosek o przeniesienie w stan nieczynny, to ze względów funkcjonalnych, organizacyjnych, a także aksjologicznych, trzeba przyjąć, że nauczycielowi należy stworzyć realną możliwość dokonania wyboru między rozwiązaniem stosunku pracy a kontynuowaniem zatrudnienia na zmienionych warunkach po przeniesieniu w stan nieczynny. Biorąc więc pod uwagę prawo pracownika do informacji o jego sytuacji, trzeba uznać, że dyrektor szkoły ma

obowiązek poinformować nauczyciela o zamiarze rozwiązania z nim stosunku pracy i o tym, że alternatywą czynności rozwiązującej (wypowiedzenia) jest przeniesienie nauczyciela w stan nieczynny, pod warunkiem, że złoży on stosowny wniosek. Sąd Najwyższy uznał jednak, że zbyt daleko idąca byłaby konkluzja jakoby z art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela wynikał dla dyrektora szkoły obowiązek skierowania do nauczyciela zapytania o jego zamiary i aby negatywna odpowiedź nauczyciela warunkowała dopuszczalność wypowiedzenia stosunku pracy. Ani sposób ani forma, ani termin powiadomienia nauczyciela o przysługującym mu uprawnieniu do przejścia w stan nieczynny nie zostały w przepisach określone. To zaś oznacza, że informacja (oświadczenie wiedzy) może być nauczycielowi przekazana przez dyrektora szkoły w jakikolwiek (mniej lub bardziej sformalizowany) sposób, który uzna on za właściwy. Informacja może być mu podana w osobnym piśmie poprzedzającym wypowiedzenie stosunku pracy lub zbiegającym się w czasie z tą czynnością, ale także w piśmie zawierającym oświadczenie woli o wypowiedzeniu. Za wątpliwą natomiast Sąd Najwyższy uznał skuteczność powiadomienia nauczyciela o możliwości przeniesienia w stan nieczynny na jego wniosek już po dokonaniu wypowiedzenia stosunku pracy, bowiem udzielenie informacji w terminie przypadającym na bieg okresu wypowiedzenia pozostawałoby - co do zasady - w sprzeczności z jej celem.

W wyrokach z dnia 8 grudnia 2005 r., I PK 94/05 (OSNP 2006 nr 21-22, poz. 320; OSP 2007 nr 11, poz. 131, z glosą W. Jędrychowskiej-Jaros) i z dnia 14 stycznia 2009 r., III PK 52/08 (OSNP 2010 nr 13-14, poz. 164) przyjęto natomiast, że do trybu rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela nie należy ani zasięgnięcie przez dyrektora szkoły informacji co do możliwości uzupełniającego zatrudnienia nauczyciela mianowanego, ani złożenie mu propozycji ograniczenia zatrudnienia. Zatem przed rozwiązaniem stosunku pracy z nauczycielem mianowanym na podstawie art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela dyrektor szkoły nie ma obowiązku ustalania możliwości uzupełniającego zatrudnienia nauczyciela w innej szkole (innych szkołach) ani obowiązku składania mu propozycji ograniczenia zatrudnienia. Takiego obowiązku nie da się wywieść z formułowanego niekiedy generalnego obowiązku pracodawcy informowania pracownika o okolicznościach dotyczących zatrudnienia. Przepis art. 22 Karty

Nauczyciela nie jest bowiem adresowany do dyrektora szkoły, lecz do organu prowadzącego szkołę, a co istotniejsze, nie nakłada on na organ prowadzący szkołę żadnego obowiązku, bowiem posługuje się terminem "może". To zaś oznacza, że zarówno nałożenie obowiązku zatrudnienia uzupełniającego, jak i ograniczenie zatrudnienia, są działaniami fakultatywnymi. Poza tym, między czynnościami przewidzianymi w zdaniach pierwszym i drugim art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela występuje jeszcze różnica polegająca na tym, że przeniesienie nauczyciela w stan nieczynny następuje na jego wniosek, zaś zatrudnienie uzupełniające na innym stanowisku i ograniczenie zatrudnienia wymaga zgody nauczyciela. Wprawdzie zarówno wniosek, jak i zgoda nauczyciela są warunkami skuteczności czynności zmieniających jego status pracowniczy, ale pierwsza z nich musi poprzedzać dokonanie przez dyrektora szkoły takiej zmiany; druga, co do zasady, jest reakcją na podjętą już przez organ prowadzący szkołę decyzję dokonania zmiany (nałożenie obowiązku zatrudnienia uzupełniającego lub ograniczenie zatrudnienia).

Z powyższego wynika, że w razie wystąpienia zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć (art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela), dyrektor szkoły nie ma obowiązku zasięgnięcia informacji co do możliwości uzupełniającego zatrudnienia nauczyciela mianowanego, złożenie mu propozycji ograniczenia zatrudnienia ani nawet udzielania nauczycielowi informacji o możliwości ograniczenia zatrudnienia. Dyrektor szkoły powinien (ma obowiązek) natomiast poinformować (pouczyć) nauczyciela o możliwości złożenia wniosku o przeniesienie w stan nieczynny. Może to nastąpić zasadniczo na dwa sposoby. Pierwszy polega na tym, że dyrektor szkoły udzieli tej informacji (pouczenia) w pierwszej kolejności, przed dokonaniem wypowiedzenia stosunku pracy. W takiej sytuacji w ogóle nie mamy do czynienia z oświadczeniem woli (wypowiedzeniem stosunku pracy, wypowiedzeniem zmieniającym - które w ogóle wobec nauczyciela mianowanego jest niedopuszczalne, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 lutego 1999 r., I PKN 595/98, OSNAPiUS 2000 nr 8, poz. 300 - ani nawet ofertą zawarcia porozumienia), lecz z oświadczeniem wiedzy. Drugi sposób wykonania obowiązku informacyjnego dyrektora szkoły polega na udzieleniu stosownego pouczenia (o możliwości złożenia wniosku o przeniesienie w

stan nieczynny) równocześnie ze złożeniem oświadczenia woli o wypowiedzeniu stosunku pracy. Także w tym przypadku udzielenie tej informacji nie jest elementem oświadczenia woli i może nastąpić w piśmie wypowiadającym stosunek pracy lub odrębnym pismem (a nawet w innej formie). W obecnym stanie prawnym, w którym nauczyciel w terminie 30 dni od dnia doręczenia wypowiedzenia może złożyć wniosek o przeniesienie w stan nieczynny, co powoduje bezskuteczność wypowiedzenia (nie ma więc potrzeby jego cofania - art. 20 ust. 5c Karty Nauczyciela), pouczenie może być udzielone nawet po wypowiedzeniu, byle w czasie umożliwiającym nauczycielowi podjęcie decyzji.

Z powyższego wynika, że rozstrzygnięcie sprawy zależało od oceny, który ze wskazanych sposobów udzielenia powódce informacji wystąpił w stanie faktycznym sprawy. Decydujące znaczenie w tym zakresie ma oczywiście treść adresowanego do powódki pisma z dnia 5 maja 2008 r. Dyrektor pozwanego Zespołu "poinformował" w nim powódkę, że w związku ze zmianami organizacyjnymi powodującymi zmniejszenie liczby oddziałów w szkole od dnia 1 września 2008 r. nie ma możliwości zatrudnienia jej w pełnym wymiarze i dlatego "poprosił" ją "o wyrażenie zgody na ograniczenie zatrudnienia w obniżonym wymiarze godzin i proporcjonalne zmniejszenie wynagrodzenia" w terminie do 16 maja 2008 r. (ta informacja nie była niezbędna). Ponadto pracodawca zaznaczył, że w razie braku zgody powódki na ograniczenie wymiaru zatrudnienia stosunek pracy z nią "zostanie rozwiązany za uprzednim trzymiesięcznym wypowiedzeniem" z dniem 31 sierpnia 2008 r. Pismo to zawierało też pouczenie o możliwości złożenia wniosku o przeniesienie w stan nieczynny, a przede wszystkim zawierało wyłączenie zapowiedź dokonania w przyszłości wypowiedzenia stosunku pracy. Pismo to nie było więc w ogóle oświadczeniem woli (samodzielnie nie wywoływało ani nie zmierzało do wywołania skutku prawnego). Było to wyłącznie oświadczenie wiedzy, a ściślej udzielenie informacji o pewnych możliwościach prawnych. Tak też pismo to zostało wówczas zrozumiane przez powódkę, która w odpowiedzi (pismo z 15 maja 2008 r.) oświadczyła, że nie wyraża zgody na zatrudnienie w roku szkolnym 2008/09 w obniżonym wymiarze godzin i dlatego "prosi o rozwiązanie stosunku pracy z dniem 31 sierpnia 2008 r.". Oceny tej (że pismo pracodawcy z 5 maja 2008 r. było wyłącznie udzieleniem informacji) nie zmienia późniejsze zachowanie

powódki, a także (niekonsekwentne) czynności pracodawcy. Ostatecznie ani to pismo, ani żadna inna (późniejsza) czynność pracodawcy nie może być zakwalifikowana jako złożenie oświadczenia o wypowiedzeniu powódce stosunku pracy. Trafnie w szczególności w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku podkreślono, że w spornym piśmie pracodawca nie wyraził kategorycznej woli rozwiązania z powódką stosunku pracy w razie braku przyjęcia przez nią propozycji zatrudnienia w ograniczonym wymiarze. Pracodawca nie zastrzegł zwłaszcza w treści tego pisma, iż - w razie niewyrażenia zgody na obniżenie wymiaru pracy - należy je traktować jako wypowiedzenie stosunku pracy ze skutkiem na dzień 31 sierpnia 2008 r. Informacja o możliwości wystąpienia z wnioskiem o przeniesienie w stan nieczynny lub wyrażenia zgody na ograniczenie wymiaru zatrudnienia, nie stanowi bowiem składnika oświadczenia woli w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy, zaś istotą wypowiedzenia jest wyrażenie woli rozwiązania stosunku pracy po upływie okresu wypowiedzenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 czerwca 2002 r., I PKN 164/01, OSNP 2004 nr 7, poz. 120, a także uzasadnienie wyroku z dnia 12 listopada 2008 r., I PK 79/08, OSNP 2010 nr 9-10, poz. 111). Oznacza to niezasadność wszystkich zarzutów skargi kasacyjnej dotyczących naruszenia przepisów prawa materialnego.

Co się tyczy zarzutu naruszenia przepisów procesowych (art. 382 i 328 § 1 k.p.c. w związku z art. 391 k.p.c.), mającego polegać na "niedostatecznym" uzasadnieniu orzeczenia i oparciu rozstrzygnięcia na części materiału dowodowego zgromadzonego przez Sąd pierwszej instancji (z pominięciem zeznań stron i świadka Janiny P.), to jest on bezzasadny przede wszystkim dlatego, że Sąd odwoławczy nie korygował w żadnym zakresie ustaleń faktycznych poczynionych przez Sąd Rejonowy. W szczególności z zeznań wskazanego świadka wynika wyłącznie to, że w przypadku rozwiązywania stosunków pracy z innymi nauczycielami pracodawca wystosowywał do nich pisma tej samej (podobnej) treści, jak do powódki. Sąd drugiej instancji dokonał więc jedynie odmiennej oceny prawnej tych ustaleń, przy czym wyraźnie przedstawił uzasadniającą to argumentację, co w pełni umożliwia przeprowadzenie kontroli kasacyjnej (por. przykładowo wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 24 listopada 2010 r., I PK 107/10,

LEX nr 737366; z dnia 15 grudnia 2010 r., II PK 138/10, LEX nr 738557 i z dnia 11 stycznia 2011 r., I PK 153/10, LEX nr 738396).

Z powołanych względów Sąd Najwyższy oddalił skargę kasacyjną na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c.